

RELATÓRIO DE EXECUÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO CEAL 2010-2015

A – INTRODUÇÃO

Esse relatório foi elaborado pela APLA, em apoio à Presidência e Vice-Presidência do CEAL, como subsídio para a revisão do planejamento do CEAL ao longo do segundo semestre de 2013. As recomendações foram utilizadas nos debates dos workshops, sendo combinadas com as percepções dos membros da Diretoria Executiva, Conselhos Diretor e Fiscal para a estruturação no Planejamento do CEAL 2014-2020. Dessa forma, nem todas as recomendações estarão refletidas no Planejamento do CEAL 2014-2020 em função das prioridades e demandas levantadas.

B – QUADRO GERAL

OBJETIVO	AValiação	RECOMENDAÇÕES
1. Criação e implementação de uma Diretoria única para a Gestão Espiritual, abrigando as áreas de Atendimento, Estudo Doutrinário, Formação Mediúnica e Assistência Espiritual.	Foi realizada experiência de integração da DAFA e DIAE, em seguida revertida. Não houve qualquer iniciativa adicional em relação a esse objetivo.	Discutir a pertinência da manutenção/revisão deste objetivo com a Como os macroprocessos de assistência e estudo são distintos, cabe ainda reavaliar a abrangência dessa Diretoria ou a manutenção de macroprocessos distintos.
2. Aperfeiçoamento e otimização da assistência espiritual.	Em 2012, foi discutida e implementada nova rotina de fluxo de encaminhamentos do CEAL. Foram mapeadas as rotinas, fluxos e formulários da DIAE. Ocorreu uma reorganização das antessalas, unificando as mesmas.	Avaliar a atual rotina de fluxo de atendimento e encaminhamento da AE, e promover os ajustes necessários. Dar continuidade ao levantamento e descrição das funções das áreas. Promover monitoramento continuado das rotinas e processos da DIAE e da DAFA. Documentar todos estes processos.
3. Promoção da integração com outras áreas do CEAL e intercâmbio com outras Casas Espíritas para assuntos específicos de Gestão Espiritual.	Atividades de integração entre DIAD, DIAE e DIJE foram colocadas em execução. A integração externa foi promovida por meio da participação em fóruns e eventos na FEDF e na FEB. A inserção mais relevante no Movimento Espírita do Guará ocorre por meio da participação e da coordenação das Semanas Espíritas do Guará.	Dividir o objetivo em dois: 3-A - integração das atividades do CEAL na área de Gestão Espiritual; e 3-B - participação no Movimento Espírita do DF. Documentar e divulgar as estratégias de integração em assuntos específicos de Gestão Espiritual (DAFA, DIAD, DIAE) e avaliar a expansão da iniciativa a demais áreas de atuação.
4. Mapeamento das competências de todos os colaboradores.	Não foram realizadas iniciativas para atendimento do objetivo.	Realizar o mapeamento de competências por meio de uma ficha ou módulo específico junto ao Cadastro Único dos Colaboradores.
5. Mapeamento, criação e definição das competências e	Foi iniciado trabalho de mapeamento, criação e	Preenchimento de ficha-padrão, aprovado em 2011, para

habilidades de todas as funções no CEAL.	definição das competências e habilidades de todas as funções no CEAL na DIAE e na Assessoria de Informática, sem conclusão formal. O <i>template</i> de apoio às áreas foi apresentado em reunião de Diretoria Executiva, aprovado e enviado a todos os diretores. DIJE e DIAE também iniciaram atividades semelhantes.	levantamento das competências e habilidades 1) necessárias e 2) recomendáveis para cada uma das funções no CEAL.
6. Elaboração de um Plano de Formação e Capacitação de Colaboradores.	As iniciativas foram incipientes, limitando-se a uma proposta de plano de trabalho.	A elaboração do Plano deveria ocorrer após o início da implementação dos Objetivos 4 (<i>Mapeamento das competências de todos os colaboradores</i>) e 5 (<i>Mapeamento, criação e definição das competências e habilidades de todas as funções no CEAL</i>), e refletir os resultados obtidos naquelas ações.
7. Elaboração de um Plano de Gestão do Conhecimento.	Não foram realizadas iniciativas para atendimento do objetivo.	Criar um processo de documentação, sob responsabilidade da Secretaria, para registrar reuniões administrativas inicialmente, e então expandir para as palestras públicas, as reuniões mediúnicas, os planos de aula, etc
8. Definição de um Plano de Ocupação das salas no CEAL.	Objetivo cumprido integralmente, a partir da inauguração do edifício novo. Foram feitos ajustes pontuais ao longo dos anos.	Criar critérios objetivos de avaliação de demandas e de monitoramento contínuo da ocupação das salas. Criar canal formal de solicitações, sob responsabilidade da Secretaria.
9. Mapeamento e conhecimento de todos os processos da Casa.	A partir de 2011, foram instituídas reuniões setoriais e visitas de trabalho periódicas, coordenadas pelos Vice-Presidentes. Contudo, não houve evolução em um trabalho mais sistematizado de mapeamento de processos.	Necessidade de patrocínio institucional e priorização para andamento das atividades. APLA irá levantar, a partir do mapeamento feito pelos Vice-Presidentes, possíveis pontos críticos, e propor adequações aos envolvidos.
10. Criação, definição e sistematização das regras de processo.	Não foram realizadas iniciativas para atendimento do objetivo.	Designar a APLA como novo responsável para dar andamento às atividades.
11. Criação do processo de comunicação interna e externa.	Não foram realizadas iniciativas para atendimento do objetivo.	Designar a DCOS como novo responsável para dar andamento às atividades. Elaborar Plano de Comunicação Social.
12. Construção de uma Política única de Gestão Administrativa.	Foi iniciado o processo de revisão e alinhamento do Estatuto e do Regimento Interno, a partir da revisão do Planejamento Estratégico.	Definir o escopo desta política, bem como as competências sobre o processo decisório. Identificar modelo de Estatuto e Regimento para o CEAL, em

		função da Missão e Visão da Casa, e de sua personalidade jurídica.
13. Estruturação do processo de gestão da informação e de documentos.	<p>Espaço físico definido e ocupado em 2012.</p> <p>Equipe de trabalho da Secretaria Executiva organizada.</p> <p>Plano de trabalho sendo estruturado pela equipe da Secretaria Geral.</p> <p>Foi desenvolvido sistema informatizado para a implementação do Cadastro Único.</p>	<p>Priorizar e retomar as atividades de implementação do Sistema de Informações e de estruturação da Secretaria Geral, em sintonia com os objetivos 4 (<i>Mapeamento das competências de todos os colaboradores</i>) e 7 (<i>Elaboração de um Plano de Gestão do Conhecimento</i>), respectivamente.</p> <p>Criar registro de presença e gatilho para início do processo resgate no âmbito do Cadastro Único.</p>
14. Criação do processo de recepção de doações.	<p>O DAPS, com apoio da APLA, reestruturou e implantou novo processo de recepção de doações.</p>	<p>Os Vice-Presidentes aos quais a DAPS e a DPAT estão vinculadas devem realizar monitoramento contínuo do processo.</p> <p>APLA deve propor metodologia de monitoramento e avaliação, a partir de subsídios fornecidos pelos Vice-Presidentes.</p>
15. Administração, de forma sustentável, dos recursos econômico-financeiros.	<p>Foram realizadas iniciativas individuais, centradas nas pessoas que assumiram a função de Chefe de Tesouraria.</p>	<p>Constituir um Comitê de alto nível para tratar do assunto, com uma agenda própria, e priorizar o andamento dessas atividades.</p> <p>Fundir este objetivo aos objetivos 16 e 17.</p>
16. Captação de recursos financeiros.	<p>As iniciativas se limitaram à Campanha de Sócios; à realização dos eventos de rotina voltados à captação de recursos financeiros; e à implantação do sistema de cartão de crédito na Livraria, o que ampliou as receitas.</p>	<p>Constituir um Comitê de alto nível para tratar do assunto, com uma agenda própria, e priorizar o andamento dessas atividades.</p> <p>Fundir este objetivo aos objetivos 15 e 17.</p>
17. Redução e otimização das despesas.	<p>Foi realizada uma campanha de conscientização sobre as despesas da Casa.</p> <p>O controle dos gastos se centrou em iniciativas individuais do Diretor do DPAT, da Chefe de Tesouraria e no controle feito pela Presidente.</p> <p>No âmbito da Diretoria Executiva foram feitas iniciativas visando acabar com casos de arrecadação de recursos e gastos de eventos institucionais sem análise da Contabilidade da Casa e de assunção pela.</p>	<p>Formalizar as iniciativas e torná-las mais transparentes.</p> <p>Ampliar campanhas educativas por meio da DCOS.</p> <p>Desenhar e divulgar regras de processo para Acesso a Recursos da Casa.</p> <p>Fundir este objetivo aos objetivos 15 e 16.</p>
18. Redução e otimização da estrutura organizacional (reestruturação).	<p>Não houve priorização e nenhuma iniciativa foi realizada.</p>	<p>Aguardar a revisão do Planejamento Estratégico para nova priorização.</p>

		Designar a APLA como novo responsável para dar andamento às atividades.
19. Atualização da imagem institucional (Identidade do CEAL), posicionando-a junto à comunidade.	<p>Iniciou-se processo de reestruturação da identidade visual, despriorizada ainda em 2010.</p> <p>O sítio eletrônico do CEAL foi reestruturado e lançado em 2011.</p> <p>Os e-mails institucionais, embora criados, não foram utilizados pela Diretoria Executiva.</p> <p>O Raio de Luz foi reestruturado em 2012.</p> <p>A divulgação de eventos e atividades da Casa ainda é sub-realizada e o site subutilizado.</p>	<p>Designar a DCOS como novo responsável para dar andamento às atividades.</p> <p>Elaboração de Plano de Comunicação Social.</p> <p>Ampliar os canais oficiais de divulgação por meio da atuação da DCOS, com apoio da AINF.</p>
20. Melhora do relacionamento interpessoal dos colaboradores.	<p>Realizado 1º Seminário de Colaboradores do CEAL em 2010.</p> <p>Realizados vários eventos voltados aos colaboradores da Casa por ocasião dos 50 anos do CEAL.</p> <p>Inserção no calendário da Casa, e realização anual de confraternizações de Natal.</p> <p>Em 2012, foi realizado o 1º Encontro de Sócios do CEAL.</p> <p>Em 2013, foi realizado o 1º Encontro de Integração entre a Diretoria Executiva e os Conselhos Diretor e Fiscal.</p>	<p>Estruturar programação de atividades visando a melhoria do relacionamento interpessoal dos colaboradores, por meio de encontros que envolvam a organização por parte de várias diretorias, de forma integrada.</p> <p>Constituir Comitês de apoio à Governança para tratar do assunto, com uma agenda própria, e priorizar o andamento dessas atividades.</p> <p>Fundir este objetivo com o objetivo 21.</p>
21. Resgate dos colaboradores.	<p>Não foram realizadas iniciativas para atendimento do objetivo.</p>	<p>Fundir este objetivo com o objetivo 20.</p> <p>Criar registro de presença e gatilho para início do processo resgate no âmbito do Cadastro Único.</p>
22. Aprimoramento do relacionamento com o público externo.	<p>Não foi criado um plano de comunicação externa. mas foram realizadas algumas iniciativas, no âmbito da Semana Espírita do Guará, voltados para o público externo.</p> <p>O cronograma da Festa Julina continua sendo interrompido ou não realizado, em função da existência ou não de colaboradores dispostos.</p> <p>Foram realizados vários eventos em comemoração aos 50 anos da Casa.</p> <p>As demais iniciativas já fazem parte da rotina de atividades da Casa, tais como a Semana de Kardec, a Semana Espírita do Guará e o Encontro de Crianças</p>	<p>Necessidade de priorizar o objetivo e estruturar plano de Comunicação Social.</p> <p>Criar registro de presença e gatilho para início do processo resgate no âmbito do Cadastro Único.</p> <p>Objetivo deve ser revisto em conjunto com o novo objetivo 3-B: (participação no Movimento Espírita do DF).</p>

	Espíritas. A realização de peças espíritas para a Comunidade foi retomada em 2013.	
--	---	--

Em suma, é possível integrar vários objetivos e transformar alguns em atribuições permanentes das áreas. Dessa forma, abre-se espaço para eventuais novos objetivos, exemplo: Ampliação das dependências do CEAL.

C – CONCLUSÃO GERAL

Como instrumento de avaliação do primeiro ciclo de planejamento da Casa, esse relatório traz as seguintes contribuições:

- (i) Poucos colaboradores têm visão sistêmica e de execução de projetos, o que resultou na falta de atingimento de vários dos objetivos almejados.
- (ii) Poucos objetivos foram implementados em 100%.
- (iii) Há necessidade de capacitação para a liderança e aperfeiçoamento do trabalho em grupo. Vários dos projetos iniciados não foram adiante ao envolver várias áreas.
- (iv) Há necessidade de priorizar, diminuir a quantidade e simplificar projetos no novo ciclo de planejamento.
- (v) O primeiro ciclo de planejamento foi positivo no sentido de introduzir uma cultura de planejamento no CEAL. Contudo, é necessário disseminar esse conhecimento em nível de coordenadores e colaboradores.
- (vi) A APLA é um facilitador e fomentador do processo de planejamento e execução, mas compete a cada Diretoria Executiva buscar o atingimento de suas metas e projetos.
- (vii) Há necessidade de introdução de indicadores e monitoramento mais sistemático da execução do planejamento da Casa.